

Checklista Värderingsstyrd Rekrytering

Genom att använda sig av värdestyrd rekrytering strävar man efter att hitta kandidater som inte bara har rätt kompetens och erfarenhet för att utföra en viss roll, utan även delar företagets eller organisationens värderingar. Detta sker vanligtvis genom att involvera kandidaterna i en process där deras värderingar och personliga egenskaper utvärderas och bedöms. Här kommer en checklista med punkter som är bra att tänka på i en rekryteringsprocess.

1

Säkerställ ert värderingsarbete

Börja med att definiera och skala ner företagets värderingar till beteenden. Vad står era värderingar för och förstår alla medarbetare vad de innebär?

2

Se över er interna rekryteringsprocess

I vilka steg kan era värderingar genomsyra processen och hur exponerar ni dem? Här är det också viktigt att sträva mot att alla kandidater får en positiv upplevelse.

3

Skapa en kravprofil

Börja alltid en rekrytering med att skapa en tydlig kravprofil. Kravprofilen beskriver tjänsten och vad som krävs av kandidaten för att lyckas i rollen. I kravprofilen adderar ni även era värderingar och dess definitioner.

4

Få intervjun att handla mer om värderingar och drivkrafter än enbart kompetenser.

Är det kompetenser eller erfarenheter som är kritiska för att lyckas i rollen, kan dessa säkerställas i tidigt skede genom en telefonintervju.

5

Skapa en intervjuguide

Skapa en intervjuguide med situationsbaserade frågor, kopplat till företagets värderingar.

6

Undvik hypotetiska intervjufrågor

Hypotetiska frågor säger mer om kandidatens fantasi snarare än erfarenheter. Fokusera istället på hur kandidaten faktiskt har agerat och vad hen har gjort, samt be om konkreta exempel.